

DE VLAAMSE MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE en SPORT

BISNOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid
- Principiële goedkeuring

1. INHOUDELIJK

1 Situering van de maatregel

Het Vlaams Gewest werd met de zesde staatshervorming op 1 juli 2014 bevoegd voor een aantal doelgroepmaatregelen, zoals de vermindering van de werkgeversbijdragen en de activering van de uitkeringen.

Met deze maatregelen wil het Vlaams Gewest het aanwerven en het aan het werk houden van bepaalde werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt bevorderen alsook de huidige maatregelen sterk vereenvoudigen.

Het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 stelt drie doelgroepen voorop: jonge werknemers, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap.

De arbeidsdeelname van deze groepen blijft achterophinken ten opzichte van het gemiddelde en maakt het moeilijk om de ambitie om in 2020 een globale werkzaamheidsgraad van 76% (20-64-jarigen) te realiseren. De Vlaamse Regering koos voor een drastische vereenvoudiging op vlak van het aantal instrumenten en op vlak van het aantal doelgroepen. Deze principes werden vastgelegd in het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid en werden via het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 2016 uitgevoerd.

Voor jongeren en oudere werknemers wordt gebruik gemaakt van het systeem van de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, een bevoegdheid die is overgedragen met de zesde staatshervorming. Voor personen met een arbeidshandicap wordt de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) ingezet.

Voor de langdurige werkzoekenden werd gekozen voor competentieversterkende trajecten via tijdelijke werkervaring en een financiële stimulans via de aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden.

Het nieuw doelgroepenbeleid, in voege getreden op 1 juli 2016, omvat doelgroepverminderingen voor 55-plussers, laag- en middengeschoolde jongeren en de Vlaamse Ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap.

Deze maatregelen geven werkgevers financiële incentives voor het aanwerven en tewerkstellen van doelgroepen, groepen die het omwille van persoonskenmerken moeilijker hebben op de arbeidsmarkt. Dit vertaalt zich onder andere in een lagere werkzaamheidsgraad en een hogere werkloosheidsgraad. De financiële incentives voor werkgevers zijn uiteraard één van de instrumenten van het activeringsbeleid. Verder zetten we ook competentieversterking van werkzoekenden en werknemers in, onder andere via tijdelijke werkervaring, wijk-werken en andere vormen van werkplekieren.

2 Voorstel van maatregel

Het voorliggend besluit van de Vlaamse Regering wil het huidig Vlaams doelgroepenbeleid versterken via:

- Het verhogen van de doelgroepvermindering voor zittende 60-plussers van 1.150 euro naar 1.500 euro/kwartaal;
- De vrijstelling van werkgeversbijdragen bij de aanwerving van niet-werkende werkzoekende 55-plussers gedurende 2 jaar;
- Het uitbreiden van het bereik van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers door het aanpassen van het loonplafond;
- De vrijstelling van werkgeversbijdragen bij de aanwerving van laaggeschoolde jongeren voor 2 jaar;
- Het uitbreiden van de ondersteuning van personen met een indicatie arbeidshandicap via een Vlaamse Ondersteuningspremie met een tijdelijk karakter;
- Het aantrekkelijker maken van de Vlaamse Ondersteuningspremie voor zelfstandigen.

Door het versterken van het doelgroepenbeleid streven we naar het gericht verhogen van de werkzaamheidsgraden van deze doelgroepen.

Deze maatregelen vragen een wijziging aan het Koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen (hoofdstuk 1) en een wijziging aan het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap (hoofdstuk 2). Ten slotte wijzigen we ook een bepaling in het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 2016 tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid.

Op 31 december 2018 eindigt de overgangsperiode voor een aantal maatregelen die werden overgedragen met de zesde staatshervorming (vb. Activa voor langdurige werkzoekenden, werkgeversbijdragevermindering voor werknemers getroffen door herstructurerings,...) Werkgevers die personen hadden aangeworven voor de inwerkingtreding van het nieuwe doelgroepenbeleid (1 juli 2016 voor jongeren, 55-plussers of personen met een arbeidshandicap) of voor de start van tijdelijke werkervaring (1 januari 2017) én bij deze aanwervingen gebruikmaakten van een doelgroepmaatregel konden van deze financiële incentives blijven genieten tot uiterlijk 31 december 2018.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) is de federale operator voor de doelgroepverminderingen. De gegevens betreffende het opleidingsniveau (voor jongeren) en de aanwerving van werkzoekenden (voor 55-plussers) worden vanuit VDAB elektronisch bezorgd (beraadslaging nr. 16/033 van 5 april 2016, gewijzigd op 8 november 2016).

2.1. Versterking van de doelgroepverminderingen voor 55-plussers

Anno 2017 bedraagt de werkzaamheidsgraad van 55-plussers 49,5%, beneden het Europees gemiddelde (57,1%). We zien duidelijke verschillen in de verschillende subgroepen.

Zo bedroeg in 2017 de werkzaamheidsgraad van 50 tot en met 54-jarigen 81%, waarmee deze groep dichterbij de middenleeftijdsgroep van 25-49-jarigen ligt dan bij de oudere leeftijdsklassen. Bij de groep van 55-59-jarigen steeg de werkzaamheidsgraad van 64,9% in 2015 naar 69,3% in 2017, wat nog steeds beduidend lager is dan de werkzaamheidsgraad bij de jongere leeftijdsklassen. Bij de 60-plussers is het verschil nog veel groter, en is minder dan 1 op 3 Vlamingen (27,2%) aan de slag.

Momenteel bedragen de verminderingbedragen voor oudere werknemers € 600 voor zittende 55-59-jarigen en € 1.150 voor 60-plussers, en € 1.150 voor aangeworven 55-59-jarigen en € 1.500 voor 60-64-jarigen. Het loonplafond bedraagt 13.400 euro per kwartaal. Wanneer de werknemer bij voltijdse en volledige prestaties meer verdient, zal de doelgroepvermindering niet toegekend worden.

We voorzien drie aanpassingen om de doelgroepvermindering voor 55-plussers te versterken:

- **Verhoging van de doelgroepvermindering voor zittende werknemers ouder dan 60 jaar van 1.150 euro naar 1.500 euro/kwartaal**

Uit de opsplitsing van de werkzaamheidsgraad bij 55-plussers zien we dat de werkzaamheidsgraad van 60-plussers nog zwaar achterophinkt. Om deze reden verhogen we de doelgroepvermindering voor zittende werknemers ouder dan 60 jaar van maximaal 1.150 euro per kwartaal naar maximaal 1.500 euro per kwartaal. Het bedrag dat uiteindelijk wordt toegekend, is afhankelijk van de verschuldigde werkgeversbijdragen.

Met een doelgroepvermindering van 1.150 euro/kwartaal herleiden we de werkgeversbijdragen tot nul voor een brutomaandloon tot 2.100 euro/maand, wat neerkomt op 33% van de werknemers ouder dan 60 jaar. Met een doelgroepvermindering van 1.500 euro/kwartaal bereiken we hetzelfde effect voor een brutomaandloon tot 2.400 euro/maand (48% van de werknemers ouder dan 60 jaar).

Ongeveer een vierde van de werknemers die momenteel met de doelgroepvermindering bereikt worden, is ouder dan 60 jaar. In termen van budget schommelt hun aandeel rond de 35 à 40% (met een dip in het vierde kwartaal – zie verder).

Doelgroepvermindering voor oudere werknemers – aantal VTE

	2016/3	2016/4	2017/1	2017/2	2017/3
Totaal	102.458	84.822	104.482	109.502	102.458
< 60 jaar	78.287	64.492	79.375	82.664	78.287
≥ 60 jaar	24.171	20.330	25.107	26.838	24.171
% ≥ 60 jaar	23,6%	24,0%	24,0%	24,5%	23,6%

Doelgroepverminderingen worden per kwartaal aangevraagd, nadat het kwartaal van tewerkstelling is afgelopen. De meest recente beschikbare gegevens zijn dan ook deze van het derde kwartaal 2017.

- **Vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de aanwerving van oudere niet-werkende werkzoekenden**

De uitstroom naar werk van oudere niet-werkende werkzoekenden blijft laag (28,2% van de niet-werkende werkzoekende 55-plussers is een jaar na inschrijving bij VDAB terug aan het werk, bij 60-plussers is dit maar 15,5%, bij 25-54-jarigen bedraagt dit aandeel 53,3%) en hoewel we natuurlijk ook inzetten op competentieversterking voor deze groep, wensen we de financiële incentive voor de aanwerving van niet-werkende werkzoekenden ouder dan 55 jaar te verhogen. De huidige doelgroepvermindering voor de aanwerving van werkzoekenden ligt hoger dan de doelgroepvermindering voor zittende werknemers.

Doelgroepvermindering voor oudere werknemers – aantal VTE

	2016/3	2016/4	2017/1	2017/2	2017/3
Totaal	102.463	84.826	104.609	109.643	112.589
Zittende werknemers	102.053	83.802	103.165	107.532	110.217
Aanwerving werkzoekenden	410	1.024	1.444	2.111	2.372

De huidige doelgroepvermindering maakt een onderscheid tussen niet-werkende werkzoekenden die op het moment van de aanwerving jonger dan zestig jaar zijn en niet-werkende werkzoekenden vanaf de leeftijd van zestig jaar. Deze niet-werkende werkzoekenden moeten in de maand voor hun aanwerving ingeschreven zijn bij VDAB, die deze gegevens dan elektronisch bezorgt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De vrijstelling van de werkgeversbijdragen heeft betrekking op alle niet-werkende werkzoekenden, zonder onderscheid naar de -60-jarigen en de 60-plussers. De werkgever kan voor een periode van acht kwartalen van het voordeel genieten en nadien beroep doen op de doelgroepvermindering voor zittende werknemers.

De bestaande doelgroepverminderingen brengen de werkgeversbijdragen voor de laagste lonen reeds op nul, maar slechts een beperkt aandeel van de oudere werknemers heeft een dergelijk laag loon. Het vrijstellen van de werkgeversbijdragen voor de aanwerving van oudere niet-werkende werkzoekenden breidt de doelgroep dan ook uit.

- **Aanpassing van het loonplafond**

Met de hervorming van het doelgroepenbeleid heeft de Vlaamse Regering het loonplafond vastgelegd op het niveau van 1 juli 2016 door de federale code te vervangen door een absoluut bedrag, zijnde 13.400 euro per kwartaal. Het voorliggend ontwerp van besluit verhoogt dit bedrag naar 13.945 euro/kwartaal.

Daarnaast wordt er vastgesteld dat in het vierde kwartaal werknemers uit de boot vallen voor het verwerven van een doelgroepvermindering oudere werknemers omwille van de uitbetaling van de eindejaarspremie in het vierde kwartaal. Het verhogen van het loonplafond in het vierde kwartaal kan hieraan tegemoetkomen. Op deze manier kunnen werkgevers die oudere werknemers tewerkstellen gedurende vier kwartalen van de doelgroepvermindering genieten. We kiezen er niet voor om het loonplafond in alle kwartalen te verhogen om de groep van begunstigen niet te verhogen in de eerste drie kwartalen, maar kiezen voor een gerichte verhoging in het kwartaal waarin de eindejaarspremie wordt uitbetaald zodat werkgevers hierdoor wel in aanmerking komen.

2.2. Versterking van de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren via een vrijstelling van de werkgeversbijdragen

De werkzaamheidsgraad voor laaggeschoolde jongeren bedroeg in 2017 net geen 49,1%. We hanteren hier de werkzaamheidsgraad exclusief studenten, wat gelijk is aan het percentage werkenden in de niet-studerende bevolking tussen 15 en 24 jaar.

De doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren bedraagt momenteel maximaal 1.150 euro per kwartaal en dit gedurende het kwartaal van de aanwerving en de 7 daaropvolgende kwartalen. Voor middengeschoolde jongeren bedraagt de vermindering maximaal 1.000 euro per kwartaal. De jongere moet op het einde van het kwartaal van de aanwerving voldoen aan de voorwaarden inzake leeftijd en opleiding en moet over een elektronisch dossier bij VDAB beschikken. Verder is er ook nog een loongrens van 7.500 euro gedurende het eerste jaar van tewerkstelling en 8.100 euro gedurende het tweede jaar van tewerkstelling. Wanneer de jongere bij voltijdse prestaties meer verdient, zal de werkgever de doelgroepvermindering niet ontvangen.

Het bedrag van de vermindering wordt bepaald in functie van de prestaties en de verschuldigde bijdragen. Zo kunnen de doelgroepvermindering én de structurele vermindering hoogstens de verschuldigde werkgeversbijdragen tot nul herleiden. De doelgroepvermindering van 1.150 euro herleidt voor een groot deel van de jonge werknemers de uiteindelijk verschuldigde bijdrage reeds tot nul, en verlaagt de werkgeversbijdragen voor de overige jongeren fors. Voor 75,9% van de laaggeschoolde jongeren met een doelgroepvermindering worden de werkgeversbijdragen vandaag reeds tot nul herleid.

Het voorliggende ontwerp van besluit verhoogt de maximale vermindering van 1.150 euro per kwartaal naar een vrijstelling van de werkgeversbijdragen. Het verder verlagen van de RSZ-bijdrage door middel van een volledige vrijstelling zal geen effect hebben op de jongeren met de laagste lonen, aangezien deze reeds met de huidige doelgroepvermindering een de facto vrijstelling van bijdragen genoten, maar breidt dit voordeel wel uit naar de volledige groep van laaggeschoolde werknemers met een loon onder de loongrens.

Doelgroepvermindering voor jongeren (totaal, nieuw en uitdoof) – aantal VTE

	2016/3	2016/4	2017/1	2017/2	2017/3
Totaal (nieuw en uitdoof)	19.022	25.699	27.271	34.676	35.299
Totaal (nieuw – vanaf 1/7/16)	9.622	19.108	21.827	29.948	31.651
Laaggeschoolde jongeren, inclusief leerlingen (nieuw)	2.906	6.084	6.214	9.042	9.362
Middengeschoolde jongeren (nieuw)	6.716	13.024	15.613	20.906	22.289

2.3. Versterking van de ondersteuning van personen met een indicatie arbeidshandicap

De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) is een loonpremie voor werkgevers die personen met een arbeidshandicap aanwerven of tewerkstellen en voor zelfstandigen. Het gaat om een tewerkstelling in het normaal economisch circuit, in reguliere jobs binnen de sociale economie of na doorstroom als doelgroepwerknemer uit sociale economie. Deze maatregel wordt op een aantal plaatsen versterkt :

- Uitbreiding van de doelgroep via een VOP met een tijdelijk karakter;
- Aantrekkelijker maken van de VOP voor zelfstandigen.

Verder passen we het besluit van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap aan om het toepassingsgebied van de bijzonder tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) te verduidelijken en brengen we een aantal wijzigingen aan. We breiden het gebruik van de BTOM uit naar alle leerlingen met een arbeidshandicap in alternerende opleidingen tijdens de begeleiding op de werkplek en naar werkzoekenden met een arbeidshandicap tijdens werkplekinstrumenten.

De werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap bedroeg in 2017 43,3%. Deze werkzaamheidsgraad is beduidend lager dan deze van de andere doelgroepen van het Vlaams doelgroepenbeleid. De werkloosheidsgraad, die per definitie enkel mensen omvat die wensen te werken, van personen met een arbeidshandicap is bijna dubbel zo hoog als het Vlaams gemiddelde.

Met de hervorming van het doelgroepenbeleid in 2016 :

- werd de aanvraag en betaling van de VOP ingekanteld in het Departement Werk en Sociale Economie. VDAB staat nog steeds in voor de vaststelling van de indicatie arbeidshandicap en het recht op ondersteuning;
- Werde de doelgroep uitgebreid om doorstroom na tewerkstelling als doelgroepwerknemer sociale economie naar een job met minder ondersteuning ook mogelijk te maken in beschutte en sociale werkplaatsen;
- Werde de VOP voor uitzendkrachten aangepast. Uitzendkantoren zijn niet langer verplicht om een gedeelte van de loonpremie door te storten naar werkgevergebruikers;
- Kan de VOP voor zelfstandigen ook ingezet worden voor zelfstandigen in bijberoep;
- Werde de inkomensgrens voor beroepsactiviteiten van zelfstandigen verlaagd naar 15.000 euro/jaar (tegenover 18.000 euro/jaar voorheen).

In het vierde kwartaal van 2017 telden we in totaal 12.093 dossiers met een betaling van de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). Cijfermateriaal toont aan dat het gebruik van de

VOP eerder stagneert.

Het recht op de VOP wordt toegekend aan personen, ongeacht het statuut dat ze hebben. Ze kunnen werkzoekende, werknemer, zelfstandige of een ziekte- en invaliditeitsuitkering ontvangen. VDAB bepaalt of ze over een indicatie arbeidshandicap en ondersteuning nodig hebben, dit omwille van een rendementsverlies of bijkomende kosten omwille van hun arbeidshandicap. Het recht op ondersteuning wordt bepaald aan de hand van lijsten met aandoeningen of een multidisciplinair arbeidsonderzoek, beide zijn voorgesteld door VDAB-experten en/of medische specialisten. Deze lijsten zijn niet statisch maar worden regelmatig bijgestuurd om rekening te houden met medische en maatschappelijke ontwikkelingen.

De Raad van Bestuur adviseert deze lijsten aan de minister die ze via een ministerieel besluit vastlegt. Wanneer de persoon over een attest van de arts-specialist beschikt of het resultaat van een multidisciplinair arbeidsonderzoek dat de nood op ondersteuning aantoonst, zal de persoon het recht op de VOP krijgen. De premie kan enkel aangevraagd worden bij tewerkstelling als werknemer of zelfstandige. Een persoon kan bijvoorbeeld via progressieve tewerkstelling na een periode van ziekte opnieuw aan de slag gaan en bij de VDAB een recht op ondersteuning vragen op basis van zijn of haar aandoening. Wanneer de VDAB dit recht toekent, zal de werkgever een premie kunnen aanvragen (berekend op het loon gepresteerd bij de progressieve tewerkstelling).

Om het bereik nog verder te verruimen, versterken we het beleid.

- **Uitbreiden van de doelgroep via een VOP met tijdelijk karakter**

Personen met een indicatie arbeidshandicap van wie VDAB inschat dat er sprake is van een langdurig en blijvend rendementsverlies, kunnen aanspraak maken op rechten op de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). Dit kan slechts wanneer alle vormen van behandeling uitgeput zijn en geen progressie in de toestand van betrokkene meer mogelijk is.

Wie echter – met een indicatie arbeidshandicap – rendementsverlies of bijkomende kosten ondervindt omwille van een ernstige aandoening, maar waarin nog progressie mogelijk is, kan in de toekomst een recht op een VOP met een tijdelijk karakter openen.

Voor werknemers met een VOP recht van bepaalde duur kan de werkgever gedurende een periode van twee jaar een compensatie ontvangen voor het rendementsverlies op de werkvloer. De toegekende loonpremie bedraagt van 20% van het referteloan (geplafonneerd op het dubbele van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, het GGMMI schaal 1, bedrag toegekend voor iedereen ouder dan 18 jaar). Mits motivatie kan een verhoging gevraagd worden (conform de werkwijze reguliere VOP).

Het beperken van het recht op de VOP in de tijd voor deze groep laat toe om de progressie van de werknemer in de job en de evolutie van het rendementsverlies goed in te schatten. Blijkt na 2 jaar dat er nog steeds sprake is van een rendementsverlies, maar is nog onvoldoende uitgeklaard of dit een tijdelijk dan wel een permanent karakter zal hebben, dan kan de werknemer opnieuw een recht op een VOP van bepaalde duur aanvragen. De werkgever zal bij verlenging opnieuw een loonpremie ontvangen gedurende een periode van twee jaar.

Blijkt na een eerste periode van twee jaar dat het rendementsverlies stabiel en permanent is, dan kan de werknemer een aanvraag op het recht van onbepaalde duur aanvragen. De werkgever kan dan een nieuwe aanvraag voor een loonpremie indienen.

Meerdere opeenvolgende toekenningen aan een werkzoekende of werknemer van een recht op een VOP van bepaalde duur betekent geenszins dat de betrokkene automatisch rechten op een VOP van onbepaalde duur zal openen.

De VOP met tijdelijk karakter zou van toepassing kunnen zijn voor:

- Personen in herstel/behandelperiode van kanker;
- Personen in herstelfase na een behandeling voor een zware vorm van de ziekte van Lyme;
- Personen met een niet-aangeboren hersenletsel (komen nu pas na één jaar behandeling in aanmerking);
- Personen met psychisch ziektebeeld die minder dan 5 jaar in behandeling zijn (komen nu pas in aanmerking nadat ze bewijs leveren dat ze al 5 jaar in behandeling zijn. Ze moeten zowel therapeutisch als medicamenteus door een psychiater zijn behandeld, maar sommige personen worden enkel in de beginfase door een psychiater behandeld en worden verder opgevolgd door hun huisarts of psycholoog);
- Personen in revalidatie (hetzij omwille van ziekte, fysische of psychische redenen) die een progressieve tewerkstelling opstarten;
- Personen die wachten op een transplantatie-orgaan en in deze periode geconfronteerd worden met een tijdelijk rendementsverlies.

Het gaat met andere woorden steeds over personen met "aandoeningen die van die aard zijn dat ze een behandeling vragen die verondersteld wordt op langere termijn een stabilisatie of genezing te bieden".

Een werkgroep binnen VDAB werkt het overzicht uit van het toepassingsgebied van de VOP met tijdelijk karakter. Ditzal voorgelegd worden aan de Raad van bestuur van de VDAB . Aansluitend zal de minister deze lijst in een ministerieel besluit vastleggen.

- **Aantrekkelijker maken van de VOP voor zelfstandigen**

In kwartaal 1 van 2017 telden we 159 betaalde VOP-dossiers voor zelfstandigen; in kwartaal 2 waren dit er 169; het kwartaal daarop 173 en in kwartaal 4 van 2017 180. De maatregel kent een aantal drempels die we wensen te verlagen om het bereik van de vooropgestelde doelgroep te verhogen. De VOP wordt ingezet om het rendementsverlies of de extra kosten die een persoon omwille van zijn arbeidshandicap ondervindt in het uitoefenen van zijn job of zelfstandige activiteiten te compenseren.

1. Aanpassing van de ondergrens van het netto belastbaar inkomen voor zelfstandigen

Sinds 1 juli 2016 ligt de ondergrens van het netto belastbaar inkomen voor zelfstandigen op 15.000 euro. Deze grens wordt zowel voor zelfstandigen in hoofdberoep als voor zelfstandigen in bijberoep gehanteerd (de uitbreiding naar bijberoep is er vanaf 1/7/16 gekomen). Uit de gegevens van de Rijksdienst voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) blijkt het gemiddeld inkomen van zelfstandigen in hoofdberoep in de meeste leeftijdsklassen hoger te liggen dan de inkomensgrens die we voor de VOP vragen. Ongeveer 10% van de zelfstandigen in bijberoep bleek een inkomen van 15.000 euro of meer op jaarbasis te realiseren.

We verlagen de ondergrens van het netto belastbaar inkomen naar 13.500 euro op jaarbasis en aligneren ons op deze manier op het bedrag dat de Rijksdienst hanteert voor de bepaling van de voorlopige bijdragen aan de sociale zekerheid voor startende zelfstandigen.

2. Opschorting en verrekening van de uitbetaling in plaats van terugvordering

Het netto belastbaar inkomen van 13.500 euro of meer wordt aangetoond aan de hand van het aanslagbiljet. Het aanslagbiljet wordt afgeleverd in het jaar volgend op het kalenderjaar waarvoor de inkomsten berekend werden. Deze vertraging kan -momenteel - leiden tot een terugvordering van de VOP die uitbetaald werden in het jaar waar het aanslagbiljet betrekking op heeft. Dit creëert een grote mate van onzekerheid bij de zelfstandige.

We passen de regelgeving zo aan dat het niet realiseren van het netto belastbaar inkomen leidt tot een opschorting en verrekening van de uitbetaling van de VOP in plaats van een

terugvordering.

Wanneer de zelfstandige er in slaagt om opnieuw het minimum inkomen te realiseren zal de – te vroeg – ontvangen VOP verrekend worden en de betaling van de VOP verder gezet worden. Via een gegevensstroom met de RSVZ monitort het departement het al dan niet betalen van de voorlopige bijdragen zodat bij niet-betalen tijdig kort op de bal kan ingespeeld worden en betaling van de VOP stopgezet/geschorst kan worden. Op deze manier worden het aantal gevallen van mogelijke verrekening teruggedrongen.

3. Rekening houden met periodes van ziekte of stopzetting

Bij het beoordelen van het netto belastbaar inkomen zal rekening gehouden worden met onderbrekingen van de zelfstandige activiteiten bij periodes van ziekte. Zo zal een zelfstandige die activiteiten halverwege het jaar stopzet of onderbreekt omwille van ziekte, maar 6/12 van 13.500 euro/jaarbasis aantonen en enkel voor deze zes maanden de VOP ontvangen.

4. Mogelijkheid tot verhoging van de VOP

De arbeidshandicap van de persoon kan evolueren – in positieve maar ook in negatieve zin - en bijgevolg ook een impact hebben op het rendementsverlies dat de zelfstandige ondervindt. Voor zelfstandigen met een arbeidshandicap - geconfronteerd met een situatie waarin ze op termijn door hun arbeidshandicap mogelijk hun activiteit moeten aanpassen en zelfs stopzetten - voorzien we de mogelijkheid tot verhoging van de VOP. Betrokkene dient een gemotiveerde aanvraag in en toont hierbij aan dat de arbeidshandicap aan de basis ligt van het rendementsverlies. De verhoging kan enkel na een evaluatie ter plaatse door VDAB toegestaan worden. De verhoogde VOP kan tot maximum 60% van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI, schaal 1, bedrag toegekend voor iedereen ouder dan 18 jaar) bedragen.

- **Andere aanpassingen**

In het decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 30 maart 2018 wordt het gebruik van Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) voor leerlingen op de werkplek mogelijk gemaakt. Met de aanpassingen aan het besluit van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap werken we dit verder uit.

Ten slotte werden ook een aantal andere aanpassingen doorgevoerd, waarvoor we verwijzen naar de artikelsgewijze bespreking.

3 Artikelsgewijze bespreking

Hoofdstuk 1 – Wijzigingen van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen

Artikel 1.

De doelgroepvermindering voor zittende werknemers ouder dan 60 jaar wordt verhoogd van maximaal 1.150 euro/kwartaal (G6) naar maximaal 1.500 euro/kwartaal (G8). Het bedrag dat uiteindelijk wordt toegekend, is afhankelijk van de verschuldigde werkgeversbijdragen.

De bedragen voor de doelgroepvermindering worden aangeduid met codes, de zogenaamde G-codes, waarbij een G met een cijfer staat voor een bepaald bedrag. Deze G-codes zijn

vastgelegd in artikel 336 van de programmawet van 24 december 2002. Deze codes laten toe om op een gemakkelijke manier de bijdrageverminderingen aan te passen

Artikel 2.

Ook voor de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor de aanwerving van niet-werkende werkzoekenden ouder dan 55 jaar kunnen we gebruik maken van de codes, vastgelegd in artikel 336 van de programmawet van 24 december 2002. G7 verwijst naar de vrijstelling van deze bijdragen.

Artikel 3.

Met de hervorming van het doelgroepenbeleid werd de federale code voor de loongrens vervangen door een absolute waarde (13.400 euro/kwartaal).

Met deze bepaling leggen we een nieuwe loongrens vast. Vanaf 1 januari 2019 bedraagt de loongrens voor het toekennen van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers 13.945 euro per kwartaal. Deze loongrens geldt voor alle doelgroepverminderingen, zowel voor zittende werknemers als voor de aanwerving van niet-werkende werkzoekenden. Wanneer het loon bij voltijdse en volledige prestaties hoger is dan deze loongrens, wordt de doelgroepvermindering voor oudere werknemers niet toegekend. Deze loongrens wordt elk kwartaal gecontroleerd.

Door het uitbetalen van de eindejaarspremie in het vierde kwartaal kan de loongrens voor sommigewerknemers ouder dan 55 jaar overschreden worden. Hun werkgevers ontvangen dan enkel de doelgroepvermindering voor de overige drie kwartalen, mits voldaan wordt aan de andere voorwaarden. Om hieraan tegemoet te komen verhogen we de loongrens in het vierde kwartaal.

Artikel 4.

Met het uitvoeringsbesluit bij het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid bepaalden we de hoogte van de doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jongeren. Met deze aanpassing vervangen we voor laaggeschoolde jongeren de vermindering van maximaal 1.150 euro per kwartaal (G6) door een vrijstelling van de werkgeversbijdragen (G7).

Hoofdstuk 2 – Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap

Artikel 5.

We verduidelijken in de definitie van bijzonder tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) dat het gaat om aanpassingen die rechtstreeks bijdragen tot het uitoefenen van de job of de zelfstandige activiteiten. Verder voegen we de begeleiding op de werkplek voor leerlingen met een arbeidshandicap in alternerende opleidingen of werkzoekenden met een arbeidshandicap in werkplekinstrumenten toe.

Met het inwerking treden van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling op 1 januari 2019 kan "tewerkstelling een beschutte werkplaats" als bijzonder tewerkstellingsondersteunende maatregel geschrapt worden. De indicering als doelgroepwerknemer is opgenomen in het voormelde decreet. Ook kan de definitie van een beschutte werkplaats geschrapt worden.

Met het wijzigingsbesluit dat de Vlaamse Regering op 6 juli 2018 definitief goedkeurde worden een aantal wijzigingen aan werkplekinstrumenten binnen het VDAB-besluit aangebracht. Zo wordt de gespecialiseerde individuele beroepsopleiding vervangen door een IBO voor

kwetsbare werkzoekenden (K-IBO). Met de werkplekinstrumenten definiëren we de beroepsverkennde stage, de IBO, de K-IBO, de activeringsstage, de beroepsinlevingsstage en de werkervaringsstage.

In artikel 1 worden twee definities geschrapt, namelijk deze van gespecialiseerde onderzoeksdienst (GA) en deze van gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO). De gespecialiseerde onderzoeksdienst is ingekanteld in de werking van het gespecialiseerd team begeleiding (GTB), met uitzondering van de Brailleliga.

Om wetgevingstechnische redenen zal artikel 1 vervangen worden en zullen de definities alfabetisch gerangschikt worden.

Artikel 6.

Dit artikel bepaalt hoe de VDAB vaststelt dat een persoon met een indicatie van een arbeidshandicap recht heeft op één of meerdere bijzonder tewerkstellingsondersteunende maatregelen. Dit kan blijken uit attesten die een aandoening of voorgeschiedenis vermelden of een multidisciplinair arbeidsonderzoek waaruit blijkt dat de persoon in aanmerking komt. De Raad van bestuur van de VDAB stelt deze lijsten vast. Voor de toekenning van de Vlaamse Ondersteuningspremie geeft de Raad van bestuur een advies aan de minister bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid.

Artikel 7.

Artikel 5 is het inleidende artikel bij het hoofdstuk aanpassingen van en aan de arbeidsomgeving. Deze aanpassingen omvatten enerzijds de aanpassingen aan arbeidsgereedschap en -kledij en anderzijds de redelijke aanpassingen aan de arbeidspost. VDAB kan deze tegemoetkomingen voor personen met een arbeidshandicap toekennen aan werkgevers, werknemers, zelfstandigen, werkzoekenden tijdens werkplekinstrumenten en leerlingen in alternerende opleidingen. VDAB houdt hierbij rekening met de aard en de ernst van de tegemoetkoming. Met dit artikel worden de verschillende categorieën van begunstigen duidelijk gemaakt. Het moet gaan om bijkomende kosten die door de arbeidshandicap worden veroorzaakt.

Artikel 8.

Dit artikel vervangt de titel van afdeling II en behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 9.

Dit artikel voegt een specifieke bepaling toe voor redelijke aanpassingen aan arbeidsgereedschap en -kledij in geval van thuiswerk. Bij aanpassingen aan arbeidsgereedschap en -kledij gaat het bijvoorbeeld om orthopedische veiligheidsschoenen, specifieke lenzen,... Deze aanpassingen worden eigendom van de werknemer. Er is enkel een tussenkomst voor aanpassingen die buiten de verplichtingen van de werkgever vallen (vb. wet welzijn op het werk).

Aanpassingen aan de thuiswerkplek zijn mogelijk onder volgende voorwaarden:

- De VAPH rechten moeten eerst uitgeput zijn, bijvoorbeeld rolstoelgebruikers kunnen een aanvraag doen bij het VAPH.
- Thuiswerkcontract: Werkgever moet ervoor instaan voor inrichting van de werkplek en voor redelijke aanpassing. VDAB kan tussenkomen in verschil.
- Er wordt geen tussenkomst voor zien in arbeidspostaanpassing zoals bv thuisliften.

Artikel 10.

In artikel 7 van het besluit van 18 juli 2008 worden de voorwaarden opgesomd om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van de arbeidspost.

Artikel 11.

Dit hoofdstuk van aanpassingen aan de arbeidsomgeving bestaat uit aanpassingen aan arbeidsgereedschap en -kledij en aanpassingen aan de arbeidspost. Bij de aanpassingen aan de arbeidspost maken we een onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen. Voor beiden kunnen aanpassingen enkel indien deze aanpassingen rechtstreeks noodzakelijk zijn omwille van de arbeidshandicap en niet gebruikelijk zijn in de beroepstak waarin de persoon actief is. Bij zelfstandigen wordt bepaald dat deze tegemoetkomingen niet als bedrijfslasten kunnen ingebracht worden in de belastingaangifte.

Zelfstandigen krijgen een tegemoetkomingen in aanpassingen aan arbeidsgereedschap en -kledij toe aan zelfstandigen. Via deze bepalingen voegen we een afdeling toe in het besluit van de Vlaamse Regering die dit ook expliciet vermeldt.

We voegen een afdeling II/2 toe voor aanpassingen aan arbeidsgereedschap en -kledij voor werkzoekenden met een arbeidshandicap in werkplekinstrumenten en leerlingen met een arbeidshandicap in alternerende opleidingen.

Bij de begeleiding op de werkplek van werkzoekenden met een arbeidshandicap of leerlingen met een arbeidshandicap in alternerende opleidingen viel de verantwoordelijkheid voor de aanpassingen tijdens stage en opleiding bij de gespecialiseerde partner. Kosten gemaakt voor een aanpassing aan het arbeidsgereedschap of de arbeidskledij worden terugbetaald aan de gespecialiseerde opleidingsdienst (GOB)/SYNTRA als de cursist dit in een latere tewerkstelling concreet nodig heeft.

VDAB wordt eigenaar van de aanpassingen voor werkzoekenden in werkplekinstrumenten en leerlingen in alternerende opleidingen zal een overzicht hebben op alle vragen om aanpassing, zowel deze van werkzoekenden in werkplekinstrumenten, leerlingen in alternerende opleidingen als werknemers. De tussenkomst is er niet enkel voor cursisten die gebruik maken van de gespecialiseerde dienstverlening, maar we zorgen ervoor dat alle erkende opleidingen gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om kosten voor arbeidsgereedschap of -kledij terugbetaald te krijgen voor personen die hier nood aan hebben in functie van stages en vormen van werkplekieren. Gezien de beperkte duur van deze begeleiding op werkplekken opteren we ervoor om de personen met een arbeidshandicap geen eigenaar te laten worden van het arbeidsgereedschap of -kledij. Indien ze nadien werknemer worden, worden ze hier uiteraard wel eigenaar van.

We voegen ook een afdeling II/3 voor aanpassingen aan arbeidsgereedschap en -kledij voor werkzoekenden met een arbeidshandicap in wijk-werken. Wijk-werkers voeren enkele uren per week activiteiten uit bij een particulier, in een school, gemeente, OCMW, vzw, niet-commerciële vereniging of land- en tuinbouwbedrijf. De wijk-werker is maximum 60 uur per maand en 630 uur per jaar actief, gedurende maximum 12 maanden. Gezien de beperkte duur van wijk-werken en de variatie in de werkpost en de taken die de persoon kan opnemen, voorzien we dat VDAB eigenaar blijft van de aanpassingen aan arbeidsgereedschap en -kledij. Deze aanpassingen kunnen enkel bij een minimum duur worden ingezet en zijn complementair aan aanpassingen die al door andere decretale of wettelijke verplichtingen worden ter beschikking gesteld.

Artikel 12 - 14.

De gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) werd hervormd naar een IBO voor kwetsbare werkzoekenden (K-IBO). De term GIBO wordt dan ook vervangen door K-IBO.

In het streven naar een meer inclusieve dienstverlening beperken we aanpassingen aan de arbeidspost niet tot de K-IBO, maar is het ook mogelijk om tijdens IBO aanpassingen aan de arbeidspost te vragen. Tijdens andere werkplekinstrumenten is dit niet mogelijk omwille van de beperkte duur en het ontbreken van een tewerkstellingsverplichting na het aflopen van de begeleiding op de werkplek. De werkgever moet de persoon minstens zes maanden na de aanpassing van de arbeidspost in dienst houden, de periode in IBO of K-IBO na de aanpassing van de arbeidspost wordt meegeteld. Sowieso heeft de werkgever bij een IBO of K-IBO de verplichting om de persoon minstens voor de duur van de opleiding in dienst te houden.

Aanpassingen aan de arbeidspost kunnen enkel wanneer de persoon in het Vlaams Gewest is tewerkgesteld.

Artikel 15 – 16.

Via artikel 11 van dit ontwerp van besluit hebben we een afdeling voor aanpassingen aan arbeidsgereedschap en -kledij voor zelfstandigen (afdeling II/2) en een afdeling voor aanpassingen arbeidsgereedschap en -kledij tijdens werkplekinstrumenten en voor leerlingen in alternerende opleidingen (afdeling II/3) toegevoegd, deze afdelingen wordt in de titel van afdeling V toegevoegd omdat de bepalingen in afdeling V ook betrekking hebben op deze afdelingen.

In artikel 15 van het besluit van 18 juli 2008 verwijzen we naar de bewijsstukken die in diverse bepalingen van het besluit worden opgesomd. We voegen deze artikelen toe.

Artikel 17.

Met de aanpassing aan artikel 16 wensen we een aantal principes bij de tegemoetkomingen verduidelijken. De tegemoetkomingen moeten de arbeids- of de opleidingsdeelname van personen met een arbeidshandicap ondersteunen. Aanpassingen die vallen onder wet van welzijn op het werk zijn altijd voor rekening van de werkgever. Ook bij opleidingen worden redelijke aanpassingen aan de partners gevraagd zodat personen met een arbeidshandicap kunnen deelnemen. Aanpassingen die vallen onder universal design (telefoons, laptop, ...) zijn eveneens integraal voor rekening van de werkgever.

Artikel 18.

Met de toevoeging via dit artikel verduidelijken we dat de tegemoetkoming in de verplaatsingskosten en de verblijfskosten rechtstreeks gerelateerd moeten zijn aan het uitoefenen van de job, de zelfstandige activiteiten of de begeleiding op de werkplek voor leerlingen in alternerende opleidingen of werkzoekenden in werkplekinstrumenten.

Artikel 19.

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 20 - 22.

Deze aanpassing verduidelijkt dat de tegemoetkoming kan voor de verplaatsingen tussen de verblijfplaats en de werkplek waar de begeleiding via een werkplekinstrument of via alternerende opleidingen of via wijk-werken plaatsvindt.

Artikel 23 -25.

Deze wijziging schrapt het woord stage, gezien de hervorming van het werkpleklernen. Verder wordt het territoriaal aanknopingspunt verduidelijkt.

Artikel 26 - 27.

De tussenkomst voor personen met een auditieve handicap in de werkomgeving is beperkt tot situaties die occasionele taken of omstandigheden met zich meebrengen, waardoor de tussenkomst van een deskundig opgeleide tolk kan verantwoord worden. VDAB neemt jaarlijks tot maximaal 10% van de effectieve werktijd ten laste. Tot op heden kan VDAB evenwel een afwijking toestaan tot maximaal 20%.

VDAB heeft sinds 2008 vier heroverwegingsverzoeken gekend over de vraag om 20%-regel van tolkuren te overschrijden. Het feit dat dit zo laag ligt heeft te maken met het feit dat vanuit Doof Vlaanderen de regelgeving goed gekend is en deze strikt gehanteerd wordt door VDAB.

We stellen voor om dit percentage te verhogen tot 30% van de effectieve werktijd. Op deze manier komen we tegemoet aan de vraag naar een meer inclusieve arbeidsmarkt.

Artikel 28.

Dit artikel verduidelijkt het territoriaal aanknopingspunt voor het toekennen van de premie aan werkgevers die personen met een arbeidshandicap aanwerven of tewerkstellen en verwijst naar de regelgeving inzake intergemeentelijke samenwerkingsverbanden die vanaf 1 januari 2019 in werking treedt.

Artikel 29.

Deze bepaling verduidelijkt de taakverdeling tussen het departement en VDAB. Het departement kent de premie toe aan de werkgever terwijl VDAB de rechten van de werknemer vaststelt.

Het departement zet verder in op de digitalisering van de aanvraag en behandeling van de VOP. De woorden schriftelijk worden geschrapt, de werkgever zal voortaan via mail op de hoogte worden gebracht of de aanvraag al dan niet ontvankelijk is.

Momenteel kan de werkgever de aanvraag doen voor elke werknemer, zonder dat er sprake is van een arbeidshandicap of een nood aan ondersteuning. Op deze manier wensen werkgevers te achterhalen of de persoon al dan niet een recht op ondersteuning heeft en gaan ze het gesprek met de werknemer uit de weg. Werknemers worden bij de beslissing van het departement op de hoogte gebracht van de aanvraag van hun werkgever.

Om dit oneigenlijk gebruik van de aanvraag van de VOP te ontmoedigen, willen we dat werkgevers bevestigen dat hun werknemer reeds bij VDAB een recht op ondersteuning heeft aangevraagd. Het recht op ondersteuning moet nog niet toegekend zijn. We vragen ook dat de werkgever verklaart dat de werknemer niet over een recht op een werkondersteuningspakket in het kader van collectief maatwerk beschikt. De combinatie van beide maatregelen is uitgesloten.

We voegen een nieuwe paragraaf toe in artikel 29. Deze bepaalt dat de werkgever het departement onmiddellijk en op eigen initiatief op de hoogte brengt van elke wijziging die een impact kan hebben op de toekenning van de VOP. Op deze manier kunnen we vanuit het departement meer klantgericht de dossiers opvolgen.

Artikel 30.

Artikel 30 van het besluit van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap regelt de hoogte van de bedragen van de premie. Met het invoeren van een VOP met een tijdelijk karakter verduidelijken we dat de eerste paragraaf betrekking heeft op de VOP bij een recht van onbepaalde duur. Het bedrag van deze VOP bedraagt 40% van het geplafonneerde referteloon tijdens de eerste vijf kwartalen, gevolgd door 30% gedurende de volgende vier kwartalen en 20% gedurende de volgende periode. Na 20 kwartalen kan de werkgever een verlenging van de VOP aanvragen en zal VDAB het recht

op de ondersteuning op de werkplek evalueren. Omwille van de leesbaarheid van het besluit voorzien we in dit artikel ook de bepaling over de duurtijd van de premie. Deze bepaling zal dan ook in artikel 32 geschrapt worden.

Bij een VOP van bepaalde duur bedraagt het bedrag 20% van het geplafonneerde referteloan en dit gedurende het kwartaal van de aanvraag en de daaropvolgende 7 kwartalen. Indien het recht op ondersteuning van de persoon minder dan acht kwartalen bedraagt, zal de premie eerder stopgezet worden.

Het referteloan wordt voor beide premies uiteraard op dezelfde manier berekend, namelijk de som van het loon en de verplichte werkgeversbijdragen verminderd met eventuele werkgeversbijdragenverminderingen. Dit referteloan wordt geplafonneerd tot het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen, schaal 1, bedrag toegekend voor iedereen ouder dan 18 jaar).

In paragraaf 3 worden een aantal bepalingen inzake het vaststellen van de periode vastgelegd. Zo wordt bij het toekennen van de VOP rekening gehouden met het feit of iemand eerder tewerkgesteld was bij dezelfde werkgever. In dit geval zal het bedrag van de premie lager liggen. Wanneer een persoon terug in dienst komt bij een werkgever én de onderbreking minder dan vier kwartalen bedraagt zal de VOP verder gezet worden. De werkgever zal dus het bedrag van de premie ontvangen alsof de persoon niet uit dienst was gegaan. Ook wordt rekening gehouden met de periode van een K-IBO of een doorstroomtraject uit sociale economie omdat de overheid hier al de productiviteitsvergoeding of een loonpremie voor zijn rekening neemt. Deze bepalingen zijn zowel voor de VOP met een recht van onbepaalde duur als voor de VOP met een recht van bepaalde duur van toepassing.

Artikel 31.

Met de toevoeging in artikel 32 van het besluit van 18 juli 2008 bepalen we de duur van de verlenging na het eerder toekennen van een VOP. Gezien de verschillen in toekenning tussen een recht op de VOP van bepaalde duur en het recht op de VOP van onbepaalde duur, vertaalt zich dit ook in een verschil in toekenning van de verlenging.

Wanneer de persoon beschikt over een recht van onbepaalde duur zal de VDAB tijdens een werkplekbezoek vaststellen of er nog steeds nood is aan ondersteuning en wanneer dit zo blijkt te zijn, zal de werkgever voor een periode van opnieuw vijf jaar beroep kunnen doen op de VOP, mits voldaan wordt aan de voorwaarden.

Bij een VOP die toegekend wordt op basis van een recht met tijdelijk karakter van de werknemer zien we een aantal mogelijkheden. Een VOP-premie van bepaalde duur wordt toegekend aan personen met een indicatie van een arbeidshandicap waarvan het probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren onvoldoende stabiel of uitgeklaard is om van een blijvend en langdurig problemen te spreken, een arbeidshandicap.

- Gedurende de twee jaar dat de persoon recht heeft op een VOP kan deze situatie stabiel worden en is het mogelijk dat blijkt dat de persoon geen nood heeft aan ondersteuning op de werkvloer in dit geval zal de persoon geen nieuw recht op ondersteuning aanvragen (of dit geweigerd worden) en zal ook geen verlenging van de premie toegekend worden.
- Wanneer tijdens de twee jaar dat de persoon recht heeft op de VOP blijkt dat de situatie evolueert naar een blijvend en langdurig probleem, een arbeidshandicap, en de persoon bijgevolg nood heeft aan ondersteuning, kan de persoon een recht van onbepaalde duur vragen bij de VDAB (cf. artikel 4).
- Wanneer blijkt dat de persoon nog steeds nood heeft aan ondersteuning maar dat de situatie van de persoon onvoldoende stabiel is om te spreken van een arbeidshandicap, kan de persoon eenmalig een nieuw recht van bepaalde duur bij VDAB aanvragen. De

werkgever kan de premie verlengen voor een periode van maximaal acht kwartalen, mits de andere voorwaarden vervuld zijn.

Artikel 32.

De VOP kan niet gecombineerd worden met de ondersteuning in het kader van collectief maatwerk. We passen de bepaling aan het uitvoeringsbesluit bij het maatwerkdecreet aan.

Artikel 33.

De VOP wordt toegekend aan personen met een arbeidshandicap die zelfstandig in hoofdberoep zijn geworden na 1 oktober 2008 (inkanteling in beleidsdomein Werk en Sociale Economie) of zelfstandige in bijberoep zijn geworden na 1 juli 2016 (hervorming van het doelgroepenbeleid). Personen die reeds zelfstandig waren en een arbeidshandicap hebben verworven na deze data (na 1 oktober 2008 voor zelfstandigen in hoofdberoep en na 1 juli 2016 voor zelfstandigen in bijberoep) komen ook in aanmerking voor de premie.

Door de aanpassingen aan dit artikel was het niet langer duidelijk.

Artikel 34.

De VOP voor zelfstandigen wil tegemoetkomen in de bijkomende kosten die zelfstandigen omwille van hun arbeidshandicap hebben. We voorzien een aantal aanpassingen aan de maatregel om deze aantrekkelijker te maken en drempels weg te werken.

Zo creëren we de mogelijkheid dat zelfstandigen die reeds minstens twee jaar hun zelfstandige activiteiten uitoefenen, mits motivatie een hogere VOP kunnen aanvragen. VDAB stelt deze hogere nood op ondersteuning ook op de werkplek vast. Personen met een arbeidshandicap kunnen immers geconfronteerd worden met een gezondheidssituatie die stelselmatig erger wordt, waardoor de bijpassingen van de VOP niet meer volstaan.

Het departement controleert jaarlijks of de zelfstandige met een arbeidshandicap die de VOP vraagt voldoende bedrijfsactiviteit heeft. De zelfstandige moet hiertoe een aanslagbiljet voorleggen. Het realiseren van voldoende bedrijfsactiviteit (zijnde een belastbaar nettobedrijfsinkomen van minstens 13.500 euro op jaarbasis) betekent dat de zelfstandige de VOP ook in de toekomst kan blijven ontvangen. We zetten een gegevensstroom op met de Rijksdienst voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ). Het betalen van de RSVZ bijdrage geeft een indicatie van het al dan niet actief zijn van de zelfstandige en een eerste indicatie van de omvang van zijn inkomen.

Wanneer de zelfstandige er niet in slaagt om de minimale bedrijfsactiviteit te realiseren, leidt dit tot een opschorting en verrekening van de betaling van de premie. Tot nog toe leidde dit tot een terugvordering van premies die twee jaar eerder werden uitbetaald. Het realiseren van de minimale activiteit wordt immers op basis van fiscale gegevens vastgesteld. Dit betekende dat zelfstandigen bij de uitbetaling van de premie ook de onzekerheid hadden dat deze eventueel teruggevorderd zou worden.

Wanneer de zelfstandige omwille van ziekte of stopzetting de zelfstandige activiteiten volledig heeft moeten onderbreken wordt rekening gehouden met deze periode in het bepalen of er voldoende bedrijfsactiviteit heeft plaatsgevonden. De VOP wordt enkel uitbetaald voor de periode waarin er zelfstandige activiteiten werden uitgevoerd. Wanneer de zelfstandige beroep doet op progressieve tewerkstelling, zijn er zelfstandige activiteiten en zal met deze periode ook worden rekening gehouden om te bepalen of er voldoende bedrijfsactiviteit is.

Artikel 35.

Met de uitvoering van het decreet collectief maatwerk komt het recht op tewerkstelling in een beschutte werkplaats te vervallen.

Artikel 36.

Personen met een indicatie arbeidshandicap, personen met een arbeidshandicap of hun werkgevers kunnen een verzoek tot heroverweging indienen bij de Raad van bestuur van VDAB.

Artikel 37.

Met de inwerkingtreding van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling op 1 januari 2019 voorzien we overgangsbepalingen voor personen die voor 1 januari 2019 een recht op tewerkstelling in een beschutte werkplaats hadden maar hier niet tewerkgesteld waren. We maken een onderscheid tussen voorwaardelijke en onvoorwaardelijke rechten.

Artikel 38.

Dit artikel regelt de overgangsmaatregel voor de begunstigden van de VOP die in het Brussels Gewest wonen. Hun werkgevers kunnen van het voordeel genieten maar kunnen vanaf 1 januari 2019 de tegemoetkoming niet langer verhogen of verlengen.

Het aantal begunstigde werkgevers is beperkt (momenteel ontvangen 91 werkgevers een VOP voor een inwoner van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en zal mettertijd dan ook verdwijnen.

Voor aanwervingen vanaf 1 januari 2019 kunnen ook geen VOP meer toegekend worden voor werknemers gedomicilieerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Hoofdstuk 3 – Overgangsbepalingen doelgroepenbeleid

Artikel 39.

Artikel 28 van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 2016 tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid regelt de overgangsbepalingen voor werkgevers die voor 1 juli 2016 een jongere hebben aangeworven én hierbij beroep doen op de doelgroepverminderingen voor jonge werknemers zoals deze voor de hervorming van 1 juli 2016 golden. Vanaf 1 januari 2019 is het niet langer mogelijk om van deze overgangsbepalingen gebruik te maken.

Artikel 40.

Via dit besluit veranderen we de doelgroepverminderingen die toegekend worden voor de aanwerving van niet-werkende werkzoekenden ouder dan 55 jaar (artikel 6/1 van het KB) en laaggeschoolde jongeren (artikel 18 van het KB). Voor beide voorzien we een vrijstelling van de werkgeversbijdrageverminderingen. Werkgevers die voor 1 januari 2019 werknemers hebben aangeworven met deze doelgroepverminderingen kunnen vanaf het eerste kwartaal van 2019 gebruik maken van de vrijstelling van de werkgeversbijdragevermindering voor de periode waarop ze nog recht hebben op de lopende doelgroepvermindering.

Artikel 41-42.

Deze artikelen behoeven geen verdere toelichting.

2. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Doelgroepverminderingen

Bij de ramingen voor de impact op het versterken van de doelgroepverminderingen voor jongeren en 55-plussers maken we gebruik van een simulatiemodel. Het model is gebaseerd op RSZ-tewerkstellingsgegevens over de 4 meest recente kwartalen. Voor de ramingen voor

de doelgroepvermindering voor de oudere werknemers maken we gebruik van 5-jarige leeftijdsklassen en loonklassen. Op elk van deze deelgroepen wordt een evolutie toegepast op basis van tewerkstellingsprognoses van het Steunpunt Werk (KU Leuven) die precies ontworpen werden om de tewerkstelling van oudere werknemers te ramen. Deze prognoses maken gebruik van demografische en conjuncturele prognoses van het Federaal Planbureau en Hermreg, en van de eveneens door het Federaal Planbureau berekende impact van de federale hervormingen in de pensioenwetgeving. Ook voor jongeren maken we gebruik van demografische en conjuncturele prognoses van het Federaal Planbureau en Hermreg en passen we deze toe naargelang het opleidingsniveau. Met deze prognoses wordt de toekomstige evolutie van de aantallen begunstigden ingeschat. Om de kost van de doelgroepverminderingen per begunstigde te berekenen, wordt de werkgeversbijdrage per loonklasse berekend voor elk jaar. Hierin worden aanpassingen in het kader van de tax-shift (dalende RSZ-bijdrage) meegenomen.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) is operator van deze maatregelen. We willen de middelen voorzien op JB0-1JDG2CA-WT (zie verder).

K euro	2019	2020	2021	2022	2023
Verhoging doelgroepvermindering voor zittende 60-plussers naar € 1.500	28.566	30.878	32.381	33.204	33.717
Vrijstelling van werkgeversbijdragen voor aangeworven 55-plussers	5.087	5.189	5.241	5.239	5.184
Verhoging loonplafond 55-plussers	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500
Verhoging loonplafond 55-plussers in 4e kwartaal	21.178	22.165	22.772	23.035	23.071
Vrijstelling van werkgeversbijdragen laaggeschoolde jongeren	3.123	3.069	3.001	2.948	2.905
Totaal	64.454	67.801	69.895	70.926	71.377

Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap

De kosten voor de VOP met een tijdelijk karakter (aantal aanvragen, mogelijke verlenging)

Uitgangspunt: het aantal personen met een RIZIV-uitkering die in begeleiding zijn bij VDAB (RIZIV-dossiers)¹ eind 2017 waarbij geen recht op de VOP of een tewerkstelling in een beschutte werkplaats of een advies sociale werkplaats werd geclusterd volgens inhoud: ± 3.000 aanvragen

Ter vergelijking: in 2016 werden 3.697 aanvragen voor een recht van de VOP van onbepaalde duur toegekend én 93 aanvragen voor het recht op de VOP van bepaalde duur. We schatten in dat 2/3^{de} van de RIZIV-dossiers een tijdelijk recht op de VOP zullen aanvragen naar aanleiding van het federaal wettelijk kader rond re-integratie op de werkvloer en bekendmaking van de nieuwe maatregel: ± 2.000 aanvragen

¹ RIZIV-dossiers: dossiers van klanten die gemotiveerd zijn om stappen naar werk te zetten, erkend arbeidsongeschikt zijn, het akkoord hebben van de adviserend arts om stappen naar werk te zetten of een formulier hebben van de bedrijfsarts en ingeschreven zijn bij de VDAB en nood hebben aan een trajectmatige begeleiding zoals de VDAB, GTB of een andere partner die kan aanbieden.

Op basis van gegevens van de periode vóór 1/7/2016 vermoeden we dat er bij ongeveer de helft van deze dossiers mogelijk een verlenging of verhoging wordt aangevraagd: ± 1.000 aanvragen.

Om een inschatting van de uitgaven te kunnen maken, werken we met een aantal hypothesen:

- van de 2.000 goedgekeurde aanvragen verwachten we dat 40% van de werkgevers een premie zal aanvragen. In het Viona-onderzoek activering uit arbeidsongeschiktheid en de uitstroomgegevens van VDAB van de personen met een RIZIV-uitkering blijkt 35% aan het werk te gaan.
- We verwachten dat 75% van de aanvragen verder gezet worden in het tweede jaar. Een kwart valt uit omwille van ziekte of einde tewerkstelling.
- Via monitoring zullen we een betere inschatting van deze hypothesen kunnen maken en de meerjarenuitgaven verder scherpstellen.
- We verwachten dat ongeveer 40% van de personen die een recht aanvragen ook tewerkgesteld zullen worden of dit reeds zijn. Dit is iets hoger dan het percentage dat na een begeleiding in kader van het protocol met het RIZIV aan de slag gaat.
- We werken met de gemiddelde kostprijs per VOP-dossier van 1.803 euro, vastgesteld op basis van de huidige VOP (40-20%, met verhoging tot 60%).

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal aanvragen van het recht op jaarbasis	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Aantal personen met een recht die werken en premie aanvragen - 40%	800	800	800	800	800
Aantal personen die het tweede jaar VOP krijgen - 75%		600	600	600	600
Aantal personen die een verlenging na het tweede jaar vragen - 40%			240	240	240
Aantal personen die het tweede jaar VOP krijgen na verlenging - 75%				180	180
Totaal betalingen VOP	800	1.400	1.640	1.820	1.820
Gemiddelde VOP/kwartaal	1.803	1.803	1.803	1.803	1.803
Gemiddelde VOP/jaar	7.212	7.212	7.212	7.212	7.212
Geraamde uitgaven	5.769.600	10.096.800	11.827.680	13.125.840	13.125.840

Aantrekkelijker maken van de VOP voor zelfstandigen

We voorzien een aantal maatregelen om de VOP voor zelfstandigen aantrekkelijker te maken, zoals het verlagen van de grens voor voldoende bedrijfsactiviteit naar 13.500 euro, de mogelijkheid om ook voor deze premie een verhoging tot 60% aan te vragen,...

Ook bij de hervorming van het doelgroepenbeleid in 2016 hebben we geprobeerd om de VOP voor zelfstandigen aantrekkelijker te maken door het verlagen van de grens voor voldoende bedrijfsactiviteit van 18.000 euro naar 15.000 euro op jaarbasis. De doelgroep is toen ook verbreed naar zelfstandigen in bijberoep. Deze aanpassingen zorgen voor een toename van het aantal betalingen (+37 betalingen tussen vierde kwartaal 2017 en 3^{de} kwartaal 2016).

Aantal betalingen							
		2016		2017			
Werkgever Type	Werknemer type	3	4	1	2	3	4
Onderneming	Zelfstandige	83	86	89	96	101	103
Zelfstandige	Zelfstandige	60	68	70	73	72	77
Eindtotaal		143	154	159	169	173	180

De indeling van de inkomensklassen die de RSVZ (Rijksdienst voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen) hanteert, laten niet toe om een precieze raming te maken van het hoger bereik die we zouden kunnen realiseren met het verlagen van de grens van voldoende bedrijfsactiviteit. Als we er van uitgaan dat de stijging in dezelfde grootorde ligt als bij de hervorming van 2016 (waar de grens met 3000 euro werd verlaagd en zelfstandigen in bijberoep werden toegevoegd) dan ramen we het aantal begunstigden op 227 (180 + 47). Deze toename zal geleidelijk gebeuren en kan binnen de huidige provisie worden opgenomen.

De middelen voor deze bijkomende uitgaven willen we voorzien op JB0-1JDG2CB-WT (zie verder).

De kosten voor de aanpassingen aan de Bijzonder Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM)

We voeren een aantal wijzigingen uit aan de regelgeving inzake de BTOM. Deze zijn voornamelijk een verduidelijking van de praktijk zoals VDAB ze vandaag al toepast, waardoor we de budgettaire impact minimaal inschatten. Deze middelen worden binnen de VDAB-middelen opgenomen.

In de periode 2009 tot en met 2017 tellen we bij VDAB 378.670 dossiers met werkplekieren (een persoon kan meerdere keren geteld worden), voor 27.239 werd een recht VOP vastgesteld, 9.375 dossiers hadden een recht aanpassing van de arbeidspost (inclusief rechten VAPH). In totaal gaat het om 12.993 personen met een recht op de VOP en 4.564 personen met een recht op een arbeidspostaanpassing. Deze rechten op VOP en arbeidspostaanpassing kunnen enkel omgezet worden wanneer de persoon ook aan het werk gaat.

We voorzien volgende aanpassingen:

- Leerlingen met een arbeidshandicap in alternerende opleidingen
- Werkzoekenden met een arbeidshandicap in werkplekinstrumenten
- Verhoging van het aantal doventolkuren

Deze uitgaven maken deel uit van de VDAB-allocatie. De middelen werden voorheen via de partners besteed en zullen nu via de VDAB verlopen.

Voor aanpassingen aan arbeidsgereedschap werden per kwartaal 98 à 100 dossiers uitbetaald voor een totaalbedrag van 616.492 euro. De gemiddelde kostprijs per kwartaal bedroeg 1.355 euro tot 1.713 euro. In het eerste kwartaal werden 122 dossiers uitbetaald (met een gemiddelde kostprijs van 1.840 euro/dossier).

Voor aanpassingen aan de arbeidspost werden in 2017 per kwartaal 15 à 29 dossiers uitbetaald voor een totale kostprijs van 269.397 euro.

Voor de tegemoetkomingen in de verplaatsingskosten waren er in 2017 tussen de 259 en 281 dossiers per kwartaal voor een kwartaal van 361.363 euro. De gemiddelde kostprijs bedroeg 315 à 352 euro per dossier.

De uitgaven voor de tolkuren bedroeg 906.220 euro in 2017.

VDAB heeft sinds 2008 vier heroverwegingsverzoeken gekend over de vraag om 20%-regel van tolkuren te overschrijden. Het feit dat dit zo laag ligt heeft te maken met het feit dat vanuit Doof Vlaanderen de regelgeving goed gekend is en deze strikt gehanteerd wordt door VDAB.

Cijfers 2017:

39 gebruikers van A- uren ontvingen een verdubbeling van het basispakket tot 20 %. Dat zijn er 10 meer dan in 2016.

11 personen gebruikten voor 12 arbeidsovereenkomsten hun 20 % tolkuren voor meer dan 95 % op. (in 2016 ging het om 5 personen met 5 arbeidsovereenkomsten; in 2015 waren dit 8 personen met 9 arbeidsovereenkomsten).

Daarnaast zijn er meer doven-en slechthorenden die hogere studies aanvatten, dus de kost voor tolkuren voor werk zal sowieso enkel stijgen.

Versterking doelgroepenbeleid – totaal

Het benodigd krediet voor de versterking van het doelgroepenbeleid bedraagt 70.224 K euro in 2019 en loopt op tot 84.503 K euro in 2023.

De kredietbehoefte zit verspreid over twee begrotingsartikels:

JB0-1JJDG2CA-WT Doelgroepverminderingen Sociale Zekerheid

JB0-1JJDG2CB-WT VOP

Overzicht geraamde kosten in K euro

K euro	2019	2020	2021	2022	2023
Doelgroepvermindering jongeren (JB0-1JJDG2CA-WT)	3.123	3.069	3.001	2.948	2.905
Doelgroepvermindering 55-plussers (JB0-1JJDG2CA-WT)	61.331	64.732	66.894	67.978	68.472
Tijdelijke VOP (JB0-1JJDG2CB-WT)	5.770	10.097	11.828	13.126	13.126
Totaal	70.224	77.898	81.723	84.052	84.503

De meeruitgaven BTOM worden in deze overzichtstabel niet vermeld omdat deze enerzijds deel uitmaken van de VDAB-allocatie en geen meervraag zullen genereren omdat VDAB deze bepalingen reeds op deze manier toepast. We verwachten ook geen exponentiële stijging in deze uitgaveposten.

Het benodigd krediet zal komen vanuit de competitiviteitsprovisie (JB0-1JBG2AC-PR). Conform de memorie van toelichting bij de begrotingsopmaak en -aanpassing van 2016 en verder wordt in het kader van de Vlaamse bijdrage voor het 'Pact voor competitiviteit en werkgelegenheid' voorzien in een provisie van 125.000 K euro die prioritair kan ingezet worden voor lastenverlagingen, onder meer in het kader van het doelgroepenbeleid.

Adviesaanvraag en begrotingsakkoord

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 25 juni 2018.

Het begrotingsakkoord van 25 maart 2016 omtrent het doelgroepenbeleid vermeldt het open end karakter van deze 3 doelgroepen. In de memorie van toelichting bij de begroting 2016 wordt ook bepaald dat net zoals voor de vorige RSZ-kortingen en de VOP het principe van open-end blijft gevrijwaard.

Het begrotingsakkoord werd aangevraagd op 26 juni 2018 en verleend op 10 juli 2018.

3. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

De lokale besturen kunnen gebruik maken van de doelgroepverminderingen voor jongeren bij aanwerving van personeel. Ze kunnen ook gebruik maken van de VOP voor aanwervingen en werknemers die na 2008 zijn tewerkgesteld. Met deze maatregelen kunnen zij, net als andere werkgevers, de loonkosten voor hun personeel verlagen.

Het voorstel heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen op het vlak van de werkingsuitgaven, noch op het vlak van de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

4. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

5. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

5.1 Wetgevingstechnisch en taalkundig advies

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr.2018/255 van 13 juni 2018.

5.2 Reguleringsimpactanalyse

Het voorliggend ontwerp van besluit wordt niet onderworpen aan een reguleringsimpactanalyse (RIA).

5.3 Administratieve lastenmeting- compensatieregel

Voorliggend voorstel heeft geen impact op de administratieve lasten.

5.4 joKER-toets

De doelgroepvermindering voor jongeren richt zich naar werkgevers die laag- en middengeschoolde jongeren tewerkstellen. Via een verlaging van de werkgeversbijdragen voor de aanwerving van deze jongeren willen we hun tewerkstelling bevorderen. We kiezen voor deze groepen gezien hun lagere werkzaamheidsgraad.

Met voorliggend voorstel van beslissing voorzien we een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de aanwerving van laaggeschoolde jongeren. Dit is een versterking ten opzichte van de huidige vermindering van 1.150 euro/kwartaal. Het bedrag van de vermindering is sowieso begrensd tot de verschuldigde werkgeversbijdragen. Voor jongeren met lage lonen werd de facto dus al een vrijstelling van de werkgeversbijdragen geboden. Deze vrijstelling breiden we nu uit naar de volledige groep van laaggeschoolde jongeren die aan de voorwaarden (onder andere loonplafond) voldoen. We motiveren deze

keuze met de lagere werkzaamheidsgraad en de hogere werkloosheidsgraad. De financiële incentive is echter slechts één aspect van het activeringsbeleid naar jongeren.

5.5 Armoedetoets

De Armoedetoets werd niet uitgevoerd op voorliggend voorstel van beslissing. De maatregelen voorzien een verlaging in de loonkosten voor de aanwerving en tewerkstelling van jongeren, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. Wanneer personen in armoede aan deze voorwaarden voldoen zullen zij ook gevat worden.

6. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1. haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid;
2. de Vlaamse minister, bevoegd voor tewerkstellingsbeleid,
 - 2.1. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de SERV met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen;
 - 2.2. te machtigen te beoordelen of voornoemd advies aanleiding kan geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurd tekst,
 - 2.3. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State als de Vlaamse minister oordeelt dat voornoemd advies geen aanleiding geeft tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

De Vlaamse minister van WERK, ECONOMIE, INNOVATIE en SPORT
Philippe MUYTERS

Bijlagen:

- het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid;
- het advies van de Inspectie van Financiën, dd. 25 juni 2018;
- het begrotingsakkoord, dd. 10 juli 2018.